

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA KONTRAK  
YANG DI PHK DALAM MASA KONTRAK**

(Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial  
Nomor : 271/G/2009/PHI.Sby)

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana  
Hukum Pada Fakultas Hukum UPN “Veteran” Jawa Timur



Oleh :

NUR RAMADANI  
NPM. 0771010135

**YAYASAN KESEJAHTERAAN PENDIDIKAN DAN PERUMAHAN  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” JAWA TIMUR  
FAKULTAS HUKUM  
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
SURABAYA  
2011**

HALAMAN PERSETUJUAN MENGIKUTI UJIAN SKRIPSI

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA KONTRAK YANG DI PHK  
DALAM MASA KONTRAK

(Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor.  
271/G/2009/PHI. Sby)

Disusun oleh :

NUR RAMADANI  
NPM. 0771010135

Telah disetujui untuk mengikuti Ujian Skripsi

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Sutrisno, SH., M.Hum  
NIP. 196010212 198803 1 0011

Fauzul Aliwarman, S.Hi., M.Hum  
NIP. 38202070221

MENGETAHUI  
DEKAN

Hariyo Sulistiyantoro, SH, MM  
NIP. 19 62062199103 1001

LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI  
PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA KONTRAK YANG DI PHK  
DALAM MASA KONTRAK  
(Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan industrial Nomor :  
271/G/2009/PHI.Sby)

Oleh:

NUR RAMADANI  
NPM. 0771010135

Telah dipertahankan dihadapan dan diterima oleh  
Tim Penguji Skripsi Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum  
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur  
Pada tanggal 18 November 2011

Tim Penguji:

Tanda Tangan

1. H. Sutrisno SH, M.Hum  
NIP. 19601212 198803 1 001

(.....)

2. Subani, SH, M.Si  
NIP.19510104 198303 1 001

(.....)

3. Hariyo Sulistiyantoro, SH. MM  
NIP. 1962025 199 103 1 00 1

(.....)

Mengetahui,  
DEKAN

Hariyo Sulistiyantoro, SH. MM  
NIP. 1962025 199 103 1 00 1

LEMBAR PERSETUJUAN DAN REVISI SKRIPSI

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA KONTRAK YANG DI PHK  
DALAM MASA KONTRAK

(Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan industrial Nomor :  
271/G/2009/PHI.Sby)

Oleh:

NUR RAMADANI  
NPM. 0771010135

Telah dipertahankan dihadapan dan diterima oleh  
Tim Penguji Skripsi Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum  
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur  
Pada tanggal 1 Desember 2011

Tim Penguji:

Tanda Tangan

1. H. Sutrisno SH, M.Hum  
NIP. 19601212 198803 1 001

(.....)

2. Subani, SH, M.Si  
NIP.19510104 198303 1 001

(.....)

3. Hariyo Sulistiyantoro, SH. MM  
NIP. 1962025 199 103 1 00 1

(.....)

Mengetahui,  
DEKAN

Hariyo Sulistiyantoro, SH. MM  
NIP. 1962025 199 103 1 00 1

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nur Ramadani  
Tempat/Tgl Lahir : Balikpapan, 2 Mei 1989  
NPM : 0771010135  
Konsentrasi : Perdata  
Alamat :JL. Banjarsugihan II/29 Surabaya

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi saya dengan judul :  
”PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA KONTRAK YANG DI PHK  
DALAM MASA KONTRAK (Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan  
Industrial Nomor : 271/G/2009/PHI.Sby)” dalam rangka memenuhi syarat untuk  
memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas  
Pembangunan Nasional ”Veteran” Jawa Timur adalah benar – benar hasil karya  
cipta saya sendiri yang saya buat dengan ketentuan yang berlaku, bukan hasil  
jiplakan (plagiat).

Apabila dikemudian hari ternyata skripsi ini hasil jiplakan (plagiat), maka  
saya bersedia dituntut di depan pengadilan dan dicabut gelar kesarjanaaan (Sarjana  
Hukum) yang saya peroleh.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar – benarnya  
dengan rasa penuh tanggung jawab atas segala akibat hukumnya.

Mengetahui  
An. Kaprogdi  
Sesprogdi

Surabaya, November 2011  
Penulis,

Fauzul Aliwarman, SHI. MHum  
NIP.38202070221

Nur Ramadani  
NPM. 0771010135

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT serta Shalawat dan Salam kepada junjungan besar Nabi Muhammad SAW, yang telah melimpahkan berkah, rahmat, dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Disini penulis mengambil judul: "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak yang di PHK Dalam Masa Kontrak". (Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 271/G/2009/PHI. Sby)

Penyusunan Skripsi ini disusun dalam rangka untuk melengkapi salah satu syarat guna menyelesaikan sarjana hukum program studi Strata I Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional " Veteran " Jawa Timur. Disamping itu dapat memberikan hal-hal yang berkaitan dengan disiplin ilmu dalam mengadakan penelitian dalam mengadakan penelitian guna penyusunan Skripsi.

Penulisan Skripsi ini dapat terselesaikan atas bantuan, bimbingan dan dorongan oleh beberapa pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Haryo Sulistiyantoro, S.H., M.M selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.
2. Bapak Sutrisno, S.H., M.Hum selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur dan Selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam pembuatan Skripsi sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.

3. Bapak Drs. Ez. Gendut Sukarno MSi. Selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Bapak Fauzul Aliwarman, S.HI., M.Hum Selaku Dosen Pembimbing Pendamping, yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam pembuatan Skripsi sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
5. Bapak Sugeng Santoso. SH. MM. MH selaku Hakim Ad-Hoc dan Ibu. Sri Iswahyuningsih, SH. M.H. serta bpk. Atub. SH. selaku Panitera Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
6. Bpk.Sujanana.SH selaku pemberi saran dan masukan, terima kasih atas dukungannya untuk memberi pencerahan.
7. Bpk/ibu di tata usaha Fakultas Hukum yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terima kasih banyak atas dukungannya dan kebaikannya
8. Kedua orang tua ku tercinta, umik ku siti latifah, kakak ku mbk iik ,mbk uuk makasi ya mbak atas suportnya and wejangan-wejangannya berguna bnget ternyata hehe dan seluruh saudara-saudaraku. Teman-teman rumah (BSHC) ipin, rano, pendik, nur, irwan makasi yo rek kalian membantuku di saat aku terpuruk dan yang telah memberikan dukungan moriil maupun materiil serta doa dan restunya selama ini.
9. Teman-teman seperjuangan Koko, Ilya, Yuda ,Rendy, Henky. Wimar, Lukman, fery dan seluruh Mahasiswa/i Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu saran dan kritik yang sifatnya membangun penulis harapkan guna perbaikan dan penyempurnaan sehingga Skripsi ini dapat memberi manfaat bagi semua pihak.

Surabaya, November 2011

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN MENGIKUTI UJIAN SKRIPSI .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI .....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN DAN REVISI SKRIPSI .....	iv
SURAT PERNYATAAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
ABSTRAKSI .....	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.5.... Kajian Pustaka .....	5
1.5.1 Tenaga Kerja .....	5
1.5.2 Perjanjian Kerja .....	7
1.5.3 Perlindungan Hukum .....	14
1.5.4 Pemutusan Hubungan Kerja .....	16
1.5.5 Perselisihan Hubungan Industrial .....	22
1.6 Metodologi Penelitian .....	25
1.6.1 Jenis dan Tipe Penelitian .....	25



1.6.2	Sumber Data.....	26
1.6.3	Metode Pengumpulan dan Pengolahan Data.....	27
1.6.4	Metode Analisis Data .....	28
1.7	Sistematika Penelitian.....	28
<b>BAB II HAK-HAK PEKERJA KONTRAK YANG DI PHK DALAM MASA KONTRAK</b>		
2.1	Kewajiban Pekerja Kontrak .....	32
2.2	Tanggung Jawab Pelaku Usaha Kepada Tenaga Kerja Yang Di PHK pada masa Kontrak .....	33
2.3	Hak-hak Pekerja Kontrak yang Di PHK Dalam masa Kontrak di Tinjau dari Undang-undang 13 Tahun 2003 .....	35
<b>BAB III UPAYA HUKUM BAGI PEKERJA KONTRAK YANG DI PHK DALAM MASA KONTRAK</b>		
3.1	Penyelesaian Sengketa Melalui di Luar Pengadilan (non litigasi) .....	45
3.2	Penyelesaian Sengketa Melalui Pengadilan Hubungan Industrial (Litigasi) .....	58
<b>BAB IV PENUTUP</b>		
4.1	Kesimpulan .....	63
4.2	Saran .....	63
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>65</b>
<b>LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor :  
271/G/2009/PHI.Sby
- Lampiran 2. Bukti Wawancara Pada Pihak Terkait
- Lampiran 3. Contoh Surat Perjanjian Kerja Kontrak
- Lampiran 4. Surat Keterangan Dari PHI

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” JAWA

TIMUR FAKULTAS HUKUM

Nama Mahasiswa : Nur Ramadani  
NPM : 0771010135  
Tempat/Tanggal Lahir : Balikpapan, 2 Mei 1989  
Program Studi : Strata 1 (S1)  
Judul Skripsi :

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA KONTRAK YANG DI PHK  
DALAM MASA KONTRAK  
(Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial  
Nomor: 271/G/2009/PHI. Sby)

ABSTRAKSI

Hubungan kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak, maka timbul hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja diatur dalam UU Ketenagakerjaan, merupakan bagian penting bagi suatu perusahaan yang menyangkut eksistensi dalam dunia kerja yang meliputi fungsi pekerja dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan profesi yang dimiliki dan kewajiban pengusaha membayar upah sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak. Dalam perusahaan perlu memperhatikan fungsi para pihak maka hubungan yang tercipta antara pekerja dan pengusaha berjalan baik dengan tujuan meningkatkan kualitas perusahaan.

Metode penelitian yang di ambil oleh penulis secara yuridis empiris, yaitu dilakukan untuk mendapatkan data yang akurat dan menemukan kebenaran serta fakta yang terjadi didalam kehidupan masyarakat. Metode pengumpulan data dengan cara studi kepustakaan, wawancara dan observasi.

Bentuk perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja adalah kepastian hukum tentang adanya perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK dalam masa kontrak yang sedang berjalan. Pekerja yang mengalami PHK mendapatkan hak-haknya sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 62 UU Ketenagakerjaan. Upaya bagi pekerja yang mengalami perselisihan hak, kepentingan, PHK, Perselisihan antar serikat pekerja. Upaya dapat dilakukan secara perundingan bipartit, mediasi hubungan industrial, konsiliasi hubungan industrial, arbitrase hubungan industrial yang semuanya melalui pengadilan hubungan industrial berdasarkan UU PPHI No 2 Tahun 2004.

Kata kunci : PHK, Pengusaha dan Pekerja kontrak

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Tersedianya lapangan kerja baru untuk mengatasi meningkatnya permintaan kerja merupakan salah satu target yang harus dicapai oleh pemerintah untuk mengatasi melonjaknya angka pengangguran dalam pembangunan ekonomi baik di Pusat maupun di Daerah. Untuk mewujudkan penawaran kerja tersebut pemerintah melalui peningkatan pertumbuhan ekonomi di segala sektor, khususnya investasi langsung (direct investment) terutama pada sektor-sektor yang bersifat padat karya dan jangka pendek, seperti konstruksi, infrastruktur maupun industri pengolahan. Sementara pada sektor jasa, misalnya melalui perdagangan maupun pariwisata. Tenaga kerja adalah seseorang yang telah siap masuk dalam pasar kerja sesuai dengan upah yang ditawarkan oleh penyedia pekerjaan.<sup>1</sup> Jumlah tenaga kerja dihitung dari penduduk usia produktif (umur 15 thn – 65 thn) yang masuk kategori angkatan kerja (labour force).

Pembangunan nasional adalah semua kegiatan untuk tercapainya pembaharuan kearah yang lebih baik, dan untuk menciptakan masyarakat adil dan makmur.<sup>2</sup> Pada hakekatnya pembangunan nasional merupakan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya. Dalam Pelaksanaan pembangunan nasional tersebut, tenaga kerja merupakan salah satu ujung tombak sebagai unsur penunjang

---

<sup>1</sup>Pemerintah Kabupaten Bima, Ketenagakerjaan, <http://bimakab.go.id/index>. diakses pada hari kamis, tanggal 10 maret 2011, 10.00

<sup>2</sup>Pustakanet.wordpress,PelaksanaanPenempatanTenagaAsing,<http://pustakanet.wordpress.com/category/skripsi-hukum/page/2/>, diakses pada hari jumat, tanggal 11 maret 2011, 11.00

yang mempunyai peran yang sangat penting bagi keberhasilan pembangunan, sehingga kebijakan dibidang ketenagakerjaan dalam program pembangunan nasional selalu diusahakan pada terciptanya kesempatan kerja sebanyak mungkin diberbagai bidang usaha yang diimbangi dengan peningkatan mutu dan peningkatan perlindungan terhadap tenaga kerja. Hal ini berlaku pada semua bidang kerja dan bersifat menyeluruh pada semua sektor.

Laju pertumbuhan penduduk Indonesia yang tinggi mengakibatkan jumlah angkatan kerja setiap tahunnya semakin meningkat sedangkan kesempatan kerja yang tersedia belum dapat memenuhi kebutuhan kerja yang tersedia sesuai dengan jumlah pencari kerja yang ada. Hal ini mengakibatkan ketidak seimbangan antara besarnya jumlah penduduk yang membutuhkan pekerjaan dengan kesempatan kerja yang tersedia. Apalagi saat ini ditambah dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dari perusahaan tempatnya bekerja. Adanya masalah kekurangan kesempatan kerja ini membuat banyak terjadi pengangguran di Indonesia.<sup>3</sup>. Di lain pihak ditinjau dari segi mutu tenaga kerjanya, tenaga kerja Indonesia belum mempunyai keunggulan kompetitif jika dibandingkan dengan Negara-negara maju di dunia. Keunggulan kompetitif yang disini adalah keunggulan dalam hal penguasaan teknologi.<sup>4</sup> Padahal di tengah kemajuan dunia yang sangat pesat sekarang ini tenaga

---

<sup>3</sup> Sanusi Fatah, Angkatan Kerja dan Tenaga Kerja Sebagai Sumber Daya dalam Kegiatan Ekonomi, [http://www.crayonpedia.org/mw/ANGKATAN\\_KERJA\\_DAN\\_TENAGA\\_KERJA\\_SEBAGAI SUMBER DAYA DALAM KEGIATAN EKONOMI 8.2 SANUSI FATTAH](http://www.crayonpedia.org/mw/ANGKATAN_KERJA_DAN_TENAGA_KERJA_SEBAGAI SUMBER DAYA DALAM KEGIATAN EKONOMI 8.2 SANUSI FATTAH), diakses pada hari senin, tanggal 7 maret 2011, 07.00

<sup>4</sup> Andre Heryanto, Skema Insentif dalam Pengembangan Iptek, <http://andre-heryanto-672009034.blogspot.com/2009/11/skema-insentif-dalam-pengembangan-ipitek.html>, diakses pada hari rabu, tanggal 16 maret 2011

kerja dituntut lebih menguasai dibidang teknologi. Dengan adanya masalah seperti ini membuat bangsa Indonesia kadang-kadang masih belum dapat memenuhi sendiri kebutuhan tenaga kerja yang menguasai teknologi, padahal ditinjau dari kuantitas, Indonesia mempunyai banyak sekali tenaga kerja yang akan memasuki dunia kerja.

Kondisi di Negara berkembang pada umumnya memiliki tingkat pengangguran yang jauh lebih tinggi dari angka resmi yang dikeluarkan oleh pemerintah. Hal ini terjadi karena ukuran sektor informal masih cukup besar sebagai lapangan nafkah bagi tenaga kerja tidak terdidik. Sektor informal tersebut dianggap sebagai katup pengaman bagi pengangguran. Angka resmi tingkat pengangguran umumnya menggunakan indikator pengangguran terbuka, yaitu jumlah angkatan kerja yang secara sungguh – sungguh tidak bekerja sama sekali dan sedang mencari kerja pada saat survey dilakukan.<sup>5</sup> Sementara yang setengah pengangguran dan pengangguran terselubung tidak dihitung dalam angka pengangguran terbuka, karena mereka masih menggunakan waktu produktifnya selama seminggu untuk bekerja meskipun tidak sampai 35 jam penuh. Dalam memasuki dunia kerja para pekerja kadang sering mendapatkan masalah salah satunya tentang PHK dalam masa kontrak, yang kadang kala para pekerja awam tidak mengerti tentang hal tersebut ,kadang kala para pengusaha sewenang – wenang dalam melaksanakan PHK, kadang kala suatu sistem PHK menjadi suatu permainan para pengusaha, salah satunya

---

<sup>5</sup>FirdaOktariyana, RingkasanPerekonomianIndonesia, [http://saiiafirda.blogspot.com/2011/02/01\\_archive.html](http://saiiafirda.blogspot.com/2011/02/01_archive.html), di akses pada hari senin, tanggal 21 maret 2011

adalah mencari-cari kesalahan pekerja yang ingin di PHK agar mendapatkan suatu alasan mengapa pekerja tersebut di PHK yang seharusnya masalah tersebut cenderung mengada ada, sehingga tenaga kerja yang tidak berdaya yang menjadi korban. Inilah yang menjadi sebuah masalah dalam dunia kerja yang ingin di angkat oleh penulis yang disimpulkan dalam sebuah judul yaitu Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak yang di PHK dalam Masa Kontrak.

## 1.2. Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam Skripsi yang berjudul “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak yang di PHK dalam Masa Kontrak”, akan dibatasi pada permasalahan-permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana Hak-hak pekerja kontrak yang di PHK dalam masa kontrak ?
2. Bagaimana upaya hukum bagi pekerja kontrak yang di PHK dalam masa kontrak?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap para pekerja kontrak yang di PHK dalam masa kontrak sesuai dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Mengetahui bagaimana upaya hukum yang dapat ditempuh apabila terjadi hal tersebut.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :

## 1. Manfaat teoritis

Manfaat secara khusus yaitu merupakan suatu studi di Bidang Hukum Ketenagakerjaan di mana penulis berharap penelitian ini dapat memberikan gambaran lebih jelas tentang bagaimana menyelesaikan masalah tentang PHK dalam masa kontrak bagi para pekerja pada umumnya, Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi peneliti berikutnya, serta masyarakat yang khususnya berkecimpung dalam dunia ketenagakerjaan.

## 2. Manfaat praktis

Menambah pengetahuan mengenai tahapan-tahapan penyelesaian sengketa dan mengetahui secara langsung masalah-masalah yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan khususnya mengenai perlindungan hukum pekerja kontrak yang di PHK dalam masa kontrak.

### 1.5 Kajian Pustaka

#### 1.5.1 Tinjauan Umum tentang Hukum Ketenagakerjaan

##### a. Pengertian Ketenagakerjaan

Menurut Pasal 1 ayat (1) Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan, “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, sesudah masa kerja.” Menurut ketentuan UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya, dari peraturan pemerintah, peraturan menteri, hingga keputusan-keputusan menteri yang terkait, dapat ditarik kesimpulan adanya beberapa pengertian ketenagakerjaan, sebagai berikut.



1. Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan setelah selesainya masa hubungan kerja.
2. Tenaga kerja adalah objek, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa, untuk kebutuhan sendiri dan orang lain.
3. Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja untuk orang lain dengan menerima upah berupa uang atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Pemberi kerja adalah orang perseorangan atau badan hukum yang memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>6</sup>

b. Pengertian Pengusaha

Pasal 1 ayat (5) undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan, yang di maksud pengusaha sebagai berikut :

1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
2. Orang perseorangan, persekututan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagai mana di maksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia

Menurut Whimbo Pitoyo pengertian dari pengusaha adalah

:

1. orang perseorangan, persekutuan, badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya sendiri atau, orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di wilayah Indonesia, yang mewakili perusahaan asing yang beroperasi di Indonesia.<sup>7</sup>
3. Menurut Abdul Kadir Muhamad , pengusaha adalah orang yang menjalankan perusahaan atau menyuruh menjalankan perusahaan. Menjalankan perusahaan artinya mengelola

---

<sup>6</sup> Whimbo Pitoyo, Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan, Visi media, Jakarta,2010, h. 3.

<sup>7</sup> Ibidhal 6

sendiri perusahaannya, baik dengan sendiri maupun dengan bantuan pekerja.<sup>8</sup>

c. Pengertian perbedaan tenaga kerja dengan pekerja

1. tenaga kerja adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan, termasuk di dalamnya bekerja pada sector formal, misalnya wiraswasta/pedagang yang bekerja untuk dirinya sendiri maupun orang lain.
2. Pekerja adalah mengarah pada bekerja untuk orang lain yang mendapatkan upah atau imbalan lain.

d. Pengertian pekerja kontrak

Pekerja kontrak adalah pekerja yang berkerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.<sup>9</sup>

### 1.5.2 Tinjauan Umum Tentang Pengertian Perjanjian Kerja

a. Pengertian Perjanjian kerja

Perjanjian yang dalam bahasa belanda disebut *arbeldsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian, Undang – undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni : “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja

---

<sup>8</sup> Rocky Marbun, Jangan Mau di PHK Begitu Saja, Visi Media, Jakarta.2010. h. 16

<sup>9</sup> Much Nurachmad, Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing), Visi Media, jakarta. 2009.h-1

yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Pasal 1601 huruf a KUH Perdata memberikan pengertian sebagai berikut : “Perjanjian kerja adalah perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak lain (simajikan) untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Selanjutnya, Pasal 1601 KUH Perdata, menentukan tentang perjanjian perburuhan, bahwa yang dimaksud dengan perjanjian perburuhan adalah suatu perjanjian yang dibuat oleh seorang atau beberapa orang majikan atau beberapa perkumpulan majikan yang berbadan hukum dengan suatu atau beberapa serikat buruh yang berbadan hukum mengenai syarat-syarat kerja yang harus diindahkan pada waktu membuat perjanjiankerja.<sup>10</sup>

Selain pengertian normatif seperti di atas Imam Soepomo berpendapat, bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja/buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dan pihak kedua yakni majikan/pengusaha mengikatkan diri untuk memperkerjakan pekerja denan membayar upah<sup>11</sup>

e. Syarat sahnya perjanjian kerja

---

<sup>10</sup>Koko Kosidin, Perjanjian Kerja Perjanjian Perburuhan Perjanjian Perusahaan , Mandar Maju, Bandung,1999,h. 6-7

<sup>11</sup> Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan,Djambatan, Jakarta, 1983. h. 53

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
3. Suatu hal tertentu
4. Kausa yang halal.

Pasal 1338 KUH perdata juga berkaitan dengan suatu perjanjian yaitu berbunyi : Suatu perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.

f. Unsur-unsur dalam perjanjian kerja

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja di atas, dapat ditarik beberapa unsur yaitu

1. Adanya unsur work atau pekerjaan

Suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut, pekerjaan mana yaitu yang

dikerjakan oleh pekerja itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja<sup>12</sup>

## 2. Adanya Service atau pelayanan

Bahwa dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian kerja tersebut, pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain, yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk dan di bawah perintah orang lain, si majikan. Dengan adanya ketentuan tersebut, menunjukkan bahwa si pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya berada di bawah wibawa orang lain yaitu si majikan.

## 3. Adanya unsur time atau waktu tertentu

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah dilakukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu dalam melakukan pekerjaannya pekerja tidak boleh melakukan sekehendak dari si majikan dan juga boleh dilakukan dalam seumur hidup, jika pekerjaan tersebut dilakukan selama hidup dari pekerja tersebut, di sini pribadi manusia akan hilang sehingga timbullah apa yang dinamakan perbudakan dan bukan perjanjian kerja

## 4. Adanya unsur upah

Jika seseorang yang bekerja, dalam melaksanakan pekerjaannya bukan bertujuan untuk mendapatkan upah, akan tetapi yang menjadi tujuannya adalah selain upah, maka pelaksanaan pekerjaan tersebut sulit untuk dikatakan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja. Selanjutnya jika seseorang

---

<sup>12</sup> Djumadi, Perjanjian Kerja, Radjawali Pers, Jakarta .1995. h. 60

yang bekerja tersebut bertujuan untuk mendapatkan manfaat bagi diri si pekerja dan bukan untuk bertujuan mencari upah maka unsur keempat dalam suatu perjanjian kerja ini, yaitu unsur upah tidak terpenuhi<sup>13</sup>

g. Pembagian Perjanjian Kerja

Sebagaimana dikemukakan imam soepomo, bahwa perjanjian kerja harus berdasarkan atas pernyataan kemauan yang disepakati kedua pihak. Selanjutnya setelah terdapat persetujuan mengenai macam pekerjaan, besarnya upah dan sebagainya pada dasarnya dengan keterangan pekerjaan kepada pengusaha : “saya sanggup bekerja” dan da jawaban pengusaha “baik”, terjadilah perjanjian kerja yang sah. Karena dengan pernyataan itu, kedua belah pihak telah terikat, walaupun menurut Van Vollen Hoven masih diperlukan tanda pengikat seperti panjer dan sebagainya.

Pada dasarnya perjanjian kerja dibuat tidak dipersyaratkan dalam bentuk tertentu apakah dalam bentuk tertulis atau tidak tertulis. Jadi seperti perjanjian lainnya, bentuk perjanjian kerja adalah bebas. Dalam KUH Perdata-pun hanya dinyatakan bahwa apabila perjanjian kerja dibuat secara tertulis, segala biaya akte dan biaya tambahan lainnya menjadi tanggungan majikan.<sup>14</sup> Memang lebi bermakna jika suatu perjanjian itu dilaksanakan secara tertulis dan diberikan sebuah materai sebagai bahan penguat atas kekuatan hukum dan lebih baik lagi jika setiap melakukan suatu

---

<sup>13</sup> Ibid hal.9

<sup>14</sup> Ibid hal.6

perjanjian apapun atau perjanjian kerja hendaklah dibuat didepan notaris agar perjanjian tersebut menjadi sebuah bukti yang kuat di mata hukum .

Selanjutnya perjanjian kerja dapat dibagi menjadi :

- a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu ;
- b. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tentu ;

#### h. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pasal 1603 e ayat 1 KUH Perdata yang mengatur mengenai perjanjian kerja untuk waktu tertentu :

“Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian atas peraturan-peraturan atau dalam peraturan perundang-undangan atau jika semua itu tidak ada menurut kebiasaan”.

Jelaslah bahwa yang dinamakan perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibagi pula menjadi 3 yaitu :

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut perjanjian, misalnya dalam perjanjian kerja tertulis untuk waktu 2 tahun dan sebagainya atau sampai proyek selesai.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut undang-undang, misalnya bila pengusaha mempekerjakan tenaga asing, dalam perjanjian kerja tertulis untuk waktu sekian tahun dan sebagainya menurut ijin yang

diberikan oleh menteri tenaga kerja atas dasar undang – undang nomor 3 tahun 1958 tentang penempatan tenaga kerja asing.

3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut kebiasaan, misalnya diperkebunan terdapat pekerja pemetik kopi, jangka waktu perjanjian kerja ditentukan oleh musim kopi. Musim kopi hanya berlangsung beberapa bulan dan setelah musim kopi selesai maka perjanjian kerja dianggap telah berakhir.<sup>15</sup>

f. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu diatur dalam Pasal 1603 huruf q ayat (1) KUH Perdata yang menyatakan bahwa jika waktu lamanya hubungan kerja tidak ditentukan baik dalam perjanjian atau peraturan majikan, maupun dalam peraturan perundang-undangan ataupun pula menurut kebiasaan, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tertentu. Dengan demikian yang dinamakan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja dimana waktu berlakunya tidak ditentukan baik dalam perjanjian , undang-undang ataupun dalam kebiasaan.

Berdasarkan ketentuan di atas dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak

---

<sup>15</sup> Ibid hal.9



tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu yang tidak tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap dan status pekerjaannya adalah pekerja tetap.<sup>16</sup> Dalam dunia kerja sering kita dengar karyawan kontrak dan karyawan tetap dalam istilah tersebut kita dapat membedakan hak dan kewajiban, istilah tersebut dapat didefinisikan sebagai berikut :

Definisi dan ketentuan yang berlaku untuk karyawan kontrak adalah sbb:

1. Karyawan kontrak dipekerjakan oleh perusahaan untuk jangka waktu tertentu saja, waktunya terbatas maksimal hanya 3 tahun.
2. Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan kontrak dituangkan dalam “Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu”
3. Perusahaan tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan
4. Status karyawan kontrak hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
  - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya ;
  - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun ;
  - c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
  - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
  - e. Untuk pekerjaan yang bersifat tetap, tidak dapat diberlakukan status karyawan kontrak.

---

<sup>16</sup> Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia , PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000. h. 60

5. Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disepakati bersama, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar gaji karyawan sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
6. Jika setelah kontrak kemudian perusahaan menetapkan ybs menjadi karyawan tetap, maka masa kontrak tidak dihitung sebagai masa kerja.

Sedangkan definisi yang menggambarkan tentang ketentuan yang berlaku untuk karyawan tetap adalah sebagai berikut :

1. Tak ada batasan jangka waktu lamanya bekerja.
2. Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan kontrak di tuangkan dalam Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu.
3. Perusahaan dapat mensyaratkan masa percobaan maksimal 3 bulan.
4. Masa kerja dihitung sejak masa percobaan.
5. Jika terjadi pemutusan hubungan kerja bukan karena pelanggaran berat atau karyawan mengundurkan diri maka karyawan tetap mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (bagi karyawan yang bekerja minimal 3 tahun) dan uang penggantian hak sesuai UU yang berlaku.
6. Mengenai gaji, fasilitas, kesejahteraan, cuti dll karyawan kontrak dapat memiliki hak yang sama dengan karyawan tetap tergantung dari perjanjian kerja yang disepakati bersama. Oleh karenanya semua hak dan kewajiban masing-masing pihak harus dicantumkan semua dalam perjanjian kerja dan karyawan harus cermat dan jeli mempelajari perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan.<sup>17</sup>

### 1.5.3 Pengertian Tentang Perlindungan Hukum

#### a. Pengertian Perlindungan Hukum

---

<sup>17</sup> Lefi Sofiani, Hubungan Karyawan, <http://www.portalhr.com>, di akses, pada hari, sabtu, tanggal 12 maret 2011, 21.00

Perlindungan hukum menurut Philipus M. Hadjon adalah “Berpendapat bahwa, perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap perintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi penggarap tanah terhadap pemilik (tuan tanah).<sup>18</sup>

#### b. Pengertian Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

Berdasarkan pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Imam Soepomo meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu:

##### a. Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja

Perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebelum ia menjalani hubungan kerja. Masa ini sering disebut dengan masa pra penempatan atau pengerahan.

##### b. Bidang hubungan kerja

Masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak ia mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja itu didahului oleh perjanjian kerja. Perjanjian kerja

---

<sup>18</sup> R. Indiarso dan Mj. Saptemo, Hukum Perburuhan ( Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja), Karunia, Surabaya, 1996 Hal.12.

dapat dilakukan dalam batas waktu tertentu atau tanpa batas waktu yang disebut dengan pekerja tetap.

c. Bidang kesehatan kerja

Selama menjalin hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum, pekerja harus mendapat jaminan atas kesehatan tubuhnya dalam jangka waktu yang relatif lama.

d. Bidang keamanan kerja

Adanya perlindungan hukum bagi pekerja atas alat-alat kerja yang dipergunakan oleh pekerja. Dalam waktu relatif singkat atau lama akan aman dan ada jaminan keselamatan bagi pekerja. Dalam hal ini negara mewajibkan kepada pengusaha untuk menyediakan alat keamanan kerja bagi pekerja.

e. Bidang jaminan sosial buruh

Telah diundangkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.<sup>19</sup>

#### 1.5.4 Pengertian Tentang Pemutusan Hubungan Kerja ( PHK)

a. Pengertian dan Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja

Undang-undang No 13 tahun 2003 pasal 1 angka 25 menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena satu hal tertentu yang

---

<sup>19</sup> Asri wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Surabaya, 2009, Hal 11.

mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dan pengusaha.

Mengenai PHK itu sendiri secara khusus juga diatur dalam undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Dengan berlakunya UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI tersebut, undang-undang Nomor 12 tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta dan undang-undang nomor 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P3) dinyatakan tidak berlaku lagi. Namun, untuk peraturan pelaksanaan kedua undang-undang tersebut masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI.<sup>20</sup>

PHK berarti berkaitan dengan pemenuhan hak-hak ekonomi pekerja dan kondisi keuangan dari perusahaan. Karenanya sangat wajar jika kemudian pemerintah melakukan intervensi, bukan hanya melindungi hak-hak pekerja, tetapi juga memperhatikan kemampuan dari keuangan perusahaan tersebut dengan memberikan pengaturan-pengaturan berpatokan standar, baik secara nasional maupun internasional.

Pasal 150 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan, ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja

---

<sup>20</sup> Ibid hal 7

yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang memiliki pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Badan usaha yang mempekerjakan tenaga kerja dan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain dan melakukan PHK, harus mengikuti ketentuan UU Ketenagakerjaan, sebagai berikut:

1. Badan usaha berbentuk badan hukum.
2. Badan usaha yang tidak berbentuk badan hukum
3. Badan usaha milik persekutuan
4. Badan usaha milik swasta
5. Badan usaha milik swasta
6. Badan-badan sosial dan badan usaha lainnya yang memiliki pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>21</sup>

Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja secara perorangan dengan berbagai alasannya. Dalam perkembangannya ketentuan pemberhentian pekerja berkembang menjadi tidak hanya terbatas pada pemberhentian yang mengakibatkan penderitaan pekerja yang telah atau akan diberhentikan, tetapi juga membatasi atau menyerang kebebasan pengusaha untuk melakukan pemberhentian dan menetapkan asas yang lebih

---

<sup>21</sup> Ibid hal 7

umum, yaitu bahwa tiap pemberhentian pekerja harus didasarkan alasan inti yang membenarkan pemberhentian itu.

Jadi kesimpulan yang lazim dari asas itu ialah bahwa seorang pekerja yang diberhentikan berhak untuk menentang pemberhentiannya bila ternyata pemberhentian itu tidak beralasan, melalui suatu cara pengadilan dan jika perlu melalui pengadilan dan atau suatu badan arbitrase atau badan yang tak memihak ataupun suatu badan kerja sama yang berwenang memeriksa dan mengambil putusan terhadap soal yang dijadikan alasan pemberhentian tersebut.<sup>22</sup>

Pemberhentian Pekerja secara Masal atau Pengurangan Buruh. Dalam hal pemberhentian secara perorangan, berlaku pula pemberhentian secara masal atau pengurangan pekerja berdasarkan alasan ekonomis. Alasan untuk mengurangi pekerja yang bersangkutan dengan jalannya perusahaan, biasanya bersifat ekonomis dan teknis

Adapun alasan-alasan yang dipandang sebagai alasan yang cukup kuat untuk menunjang pembenaran keputusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha atas diri seorang atau beberapa pekerja pada dasarnya ialah sebagai berikut :

#### 1. Alasan Ekonomis

---

<sup>22</sup>Sri Subiandini Gultom, Aspek hukum hubungan industrial, Inti Prima Promo Sindo, Jakarta, 2008

- a. Menurunnya hasil produksi yang dapat pula disebabkan oleh merosotnya kapasitas produksi perusahaan yang bersangkutan;
  - b. Merosotnya penghasilan perusahaan
  - c. Merosotnya kemampuan perusahaan tersebut untuk membayar upah/gaji dalam keadaan yang sama dengan sebelumnya.
  - d. Pelaksanaanya rasionalisme atau penyederhanaan yang berarti pengurangan pekerja dalam jumlah besar dalam perusahaan yang bersangkutan.
2. Alasan tentang diri pribadi pekerja yang bersangkutan.
- a. Tidak memiliki kemampuan kerja dan prestasi yang memadai selaras dengan target yang telah ditentukan, meskipun berbagai usaha dan waktu yang diberikan untuk memberikannya sudah cukup banyak.
  - b. Tidak memiliki tingkah laku yang baik : tidak jujur, kurang mempunyai rasa tanggung jawab, sering mangkir tanpa alasan dll.
3. Tidak memiliki kekuatan jasmani yang sepadan dengan beratnya tugas yang diemban, dan sebagainya.
4. Karena meninggalnya pengusaha dan tidak ada ahli waris yang mampu melanjutkan hubungan kerja dengan pekerja yang bersangkutan.<sup>23</sup>

b. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

UU ketenagakerjaan 2003 pun mengatur tata cara pelaksanaan PHK sehingga ada acuan yang dapat digunakan oleh pekerja untuk mencermati keputusan PHK yang dilakukan oleh pihak pengusaha/perusahaan UU ketenagakerjaan 2003

---

<sup>23</sup> *Ibid* hal 20



mewajibkan kepada pihak pengusaha/perusahaan untuk terlebih dahulu mengajukan permohonan izin melakukan PHK kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI).

Selama masa menunggu keputusan dari LPPH baik pengusaha maupun pekerja tetap menjalankan kewajibannya seperti semula. Kecuali jika pengusaha melakukan skorsing kepada pekerja, pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja tetap menerima upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima.

Menurut UU ketenagakerjaan 2003 pasal 154, penetapan atas permohonan izin PHK hanya akan dikeluarkan jika dalam perundingan antara pengusaha dan pekerja mengalami kegagalan. Namun, penetapan izin tersebut tidak diperlukan jika kondisinya sebagai berikut.

1. Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bila mana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya.
2. Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.

3. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan atau
4. Pekerja/buruh meninggal dunia.

Prosedur yang harus ditempuh oleh pihak pengusaha dalam mengadakan pemutusan hubungan kerja dengan seorang atau beberapa orang pekerjanya yang pada intinya sebagai berikut :

1. Setiap perselisihan hubungan industrial yang terjadi di perusahaan pada tingkat pertama harus diselesaikan secara musyawarah antara serikat kerja atau pekerja itu sendiri sebagai langkah awal penyelesaian. Penyelesaian secara bipartit adalah penyelesaian yang paling baik karena penyelesaian dilakukan dikalangan sendiri.
2. Bila perundingan itu menghasilkan kesepakatan maka kesepakatan itu dituangkan menjadi suatu kesepakatan persetujuan bersama.
3. Jika tidak tercapai perundingan/kata sepakat, maka kedua belah pihak/salah satu pihak dapat menyerahkan/memilih diselesaikan melalui perantara, antara lain mediasi, konsiliasi, atau arbitrase.
4. Pegawai perantara mengadakan penyelidikan tentang duduk perkara perselisihan, memanggil pihak-pihak yang berselisih, dan mengusahakan penyelesaian secara damai.
5. Apabila perselisihan tersebut tidak dapat diselesaikan oleh pegawai perantara, maka salah satu pihak mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.
6. Pengajuan gugatan harus dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi.
7. Pengadilan negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja setelah menerima gugatan, harus sudah menetapkan majelis hakim yang terdiri atas 1 orang hakim sebagai ketua majelis dan 2 orang hakim Ad-Hoc sebagai anggota majelis yang memeriksa dan memutus perselisihan.
8. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja sejak penetapan majelis hakim harus sudah melakukan sidang pertama dengan dihadiri oleh pihak penggugat dan tergugat.
9. Hakim berusaha untuk mendamaikan kedua belah pihak.
10. Apabila tidak dapat didamaikan, majelis hakim wajib memberikan putusan penyelesaian penyelesaian hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 hari kerja terhitung sejak sidang pertama.

11. Putusan pengadilan hubungan industrial mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada mahkama agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari kerja.<sup>24</sup>

Selanjutnya pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa izin pengadilan, bila:

1. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dilakukan masih dalam masa percobaan kerja.
2. Pemutusan hubungan kerja itu didasarkan atas persetujuan pekerja yang bersangkutan.
3. Masa kerja yang diperjanjikan memang telah berakhir.
4. Pekerja yang bersangkutan sudah memasuki masa pensiun.
5. Pemutusan hubungan kerja tersebut telah disetujui oleh serikat pekerja yang bersangkutan
6. Pemutusan hubungan kerja dilakukan karena keadaan darurat yang memang tidak memungkinkan lagi untuk terus dilangsungkannya hubungan kerja, misalnya perusahaan yang bersangkutan jatuh pailit, majikan meninggal dunia dan tidak ada ahli waris yang dapat meneruskan hubungan kerja tersebut, dan sebagainya.

#### 1.5.5 Tinjauan umum tentang Perselisihan Hubungan Industrial

##### a. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Menurut Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

---

<sup>24</sup> Ibid hal 20

menyatakan, “ Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja, perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan.

b. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan ketentuan Pasal 2 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, jenis perselisihan hubungan industrial meliputi:

1. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
2. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

4. Perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerjaan.

c. Pengertian Perselisihan Hak

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhi hak, akibat adanya perbedaan pendapat tentang pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan-ketentuan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama perselisihan hak sering disebut juga sebagai perselisihan yang bersifat normatif, yaitu perselisihan terhadap permasalahan yang sudah ada pengaturannya atau dasar hukumnya.<sup>25</sup>

d. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

1. Bipartit

Sebelum Perselisihan diajukan kepada lembaga penyelesaian perselisihan, setiap perselisihan wajib diupayakan penyelesaiannya secara bipartit, yaitu musyawarah antara pekerja dan pengusaha.

2. Mediasi

Penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui

---

<sup>25</sup>Pendidikan dan Pelatihan Pelaksanaan Undang-undang No 2 tahun 2004 tentang PPHI di jajaran konfederasi SPSI Sejatim, Hal. 1

musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediaotor yang netral.

### 3. Konsiliasi

Lembaga penyelesaian perselisihan yang berwenang untuk menjadi penengah dalam perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja. Yang bertugas sebagai penengah adalah konsiliator, yaitu orang yang memenuhi syarat-syarat sesuai ketetapan menteri dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih, jika proses konsiliasi tidak mencapai kesepakatan, salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial.

### 4. Arbitrase

Lembaga yang berwenang untuk menjadi wasit dalam perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja. Yang bertugas menjadi wasit adalah arbiter, para arbiter dapat dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri.

### 5. Pengadilan Hubungan Industrial

Lembaga peradilan yang berwenang memeriksa dan memutus semua jenis perselisihan. Hakim yang memeriksa dan memutus perselisihan tersebut terdiri dari atas hakim lembaga peradilan dan hakim Ad Hoc. Pada pengadilan ini, serikat pekerja dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum mewakili anggotanya.

## 1.6 Metode Penelitian

### 1.6.1 Jenis dan Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif yaitu Penelitian hukum yang dilakukan berdasarkan norma dan kaidah dan peraturan perundangan, khususnya yang berkaitan dengan kewenangan Pengadilan Negeri yaitu pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan.<sup>26</sup> Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum deskriptif analisis. Dalam artian penelitian ini diharapkan mampu melukiskan gambaran secara sistematis, terperinci dan menyeluruh tentang “ Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak yang di PHK Dalam Masa Kontrak” (Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 271 / G / PHI . Sby) Dalam hal ini pembahasan analisis mengenai ruang lingkup Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak yang di PHK Dalam Masa Kontrak dimaksudkan untuk dapat memperoleh pembahasan tentang pokok permasalahan yang ada di Pengadilan Hubungan Industrial mengenai ketenagakerjaan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum yuridis normatif dengan tipe penelitian menggunakan penelitian hukum deskriptif analisis.

### 1.6.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data sekunder, yaitu data dari penelitian kepustakaan. Data sekunder terdiri dari 3

---

<sup>26</sup> H. Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta 2009 hal 30

(tiga) bahan hukum, yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier, yaitu sebagai berikut :

1. Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang sifatnya mengikat berupa peraturan perundang-undangan yang berlaku dan ada kaitannya dengan permasalahan yang dibahas terdiri dari :
  - a. UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
  - b. UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
  - c. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.KEP 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT.
  - d. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
2. Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang sifatnya menjelaskan bahan hukum primer, dimana bahan hukum sekunder berupa buku literatur, hasil karya sarjana untuk memperluas wawasan penulis mengenai bidang penulisan:
  - a. Asri wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Surabaya, 2009.
  - b. Rocky Marbun, Jangan mau di PHK begitu saja, visi media, Jakarta. 2010.
  - c. Koko Kosidin, Perjanjian Kerja Perjanjian Perburuhan Perjanjian Perusahaan, Mandar maju, Bandung,1999
  - d. Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta, 1983
  - e. Djumadi, Perjanjian Kerja, Radjawali Pers, Jakarta .1995



3. Bahan hukum tersier adalah merupakan bahan hukum sebagai pelengkap dari kedua bahan hukum sebelumnya terdiri dari :

- a. Kamus hukum
- b. Kamus bahasa Indonesia

#### 1.6.3 Metode Pengumpulan Data Dan Pengolahan Data

Metode yang digunakan untuk pengumpulan bahan hukum yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini diperoleh dengan cara melakukan studi kepustakaan. Perolehan bahan hukum melalui penelitian kepustakaan dikumpulkan dengan cara mencari dan mempelajari serta memahami buku-buku ilmiah yang memuat pendapat beberapa sarjana. Untuk memperdalam pemahaman akan data, peneliti juga melakukan wawancara dengan beberapa narasumber yang berkompeten dibidang ketenagakerjaanyaitu :

- a. Bpk. Sujanan. SH ( pengacara/advokad)
- b. Ibu. Sri Iswahyuningsih. SH. M.H ( panitera pengganti di  
Pengadilan  
Hubungan Industrial )
- c. Bpk . Atub. SH ( panitera di Pengadilan Hubungan Industrial)
- d. Bpk. Sugeng Santoso. SH. MM. MH (Hakim Ad-Hoc di  
Pengadilan Hubungan Industrial)

Selain itu, peraturan perundang-undangan yang erat kaitannya dengan pembahasan skripsi ini juga dikumpulkan. Bahan hukum yang telah berhasil dikumpulkan tersebut selanjutnya akan dilakukan

penyuntingan bahan hukum, pengklasifikasian bahan hukum yang relevan dan penguraian secara sistematis.

#### 1.6.4 Metode Analisis Data

Berdasarkan bahan hukum yang diperoleh, maka penulisan skripsi ini menggunakan metode deduktif, yaitu metode yang menganalisis peraturan perundang-undangan sebagai hal umum, kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat khusus. Selanjutnya dibahas, disusun, diuraikan, dan ditafsirkan, serta dikaji permasalahan sehingga diperoleh suatu kesimpulan sebagai upaya pemecahan masalah.

#### 1.7 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan memahami skripsi ini, maka sistematika penulisan dibagi menjadi beberapa bab yang terdiri dari beberapa sub bab. Skripsi dengan judul “Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak yang di PHK Dalam Masa Kontrak” dalam pembahasannya dibagi menjadi IV (empat) bab, sebagaimana yang diuraikan di bawah ini :

Bab I mengkaji secara menyeluruh tentang pokok permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini, yang meliputi uraian latar belakang masalah. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut akan dirumuskan permasalahan. Selanjutnya disajikan tujuan dan manfaat penelitian sebagai sasaran yang ingin dicapai dalam penelitian ini. Kajian pustaka merupakan landasan penulisan skripsi, kemudian diuraikan definisi yang berkaitan dengan judul di atas. Selanjutnya diuraikan tentang Metode Penelitian yang merupakan salah satu syarat mutlak dalam setiap

penelitian, yang intinya mengemukakan tentang jenis dan tipe penelitian, sumber data, metode pengumpulan dan pengolahan data lokasi dan waktu penelitian serta metode analisis data, pertanggungjawaban sistematika penulisan. Bab II penulis akan memberikan penjelasan dan uraian mengenai bagaimana hak-hak pekerja kontrak yang di PHK dalam masa kontraknya di Pengadilan Hubungan Industrial. Selain itu, juga di uraikan secara singkat mengenai sejarah perkembangan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial.

Bab III akan menguraikan bagaimana upaya hukum bagi pekerja kontrak yang di PHK dalam masa kontrak . Untuk menjelaskannya maka akan diuraikan mengenai faktor-faktor yang dapat menghambat penerapan UU Nomor 13 Tahun 2003 secara efektif.

Selain mengemukakan permasalahan dan pembahasannya, maka pada bab yang terakhir yaitu bab IV, penulis akan memberikan gambaran secara garis besar dalam bentuk kesimpulan mengenai pokok permasalahan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya serta mengemukakan beberapa saran. Bab terakhir ini sekaligus merupakan penutup dari pembahasan atas permasalahan dalam skripsi ini.